

Кіріченко О. В.

*асистент кафедри економіки праці та менеджменту
Кіровоградського національного технічного університету*

Kirichenko O. V.

*Assistant at Department of Labour Economics and Management
Kirovograd National Technical University*

СУТНІСТЬ, СТРУКТУРА ТА ФОРМУВАННЯ МОТИВІВ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

ESSENCE, STRUCTURE AND FORMATION OF LABOR ACTIVITY MOTIVES

Анотація. У статті обґрунтовано місце мотивації у забезпеченні ефективної трудової діяльності. Проведено аналіз наукових підходів до визначення поняття «мотив трудової діяльності». Розглянуто класифікацію та формування структури трудових мотивів.

Ключові слова: трудова діяльність, мотивація, мотив, мотив трудової діяльності.

Постановка проблеми. Досліджуючи проблему мотиваційного управління трудовою діяльністю персоналу, ми розглядаємо мотивацію трудової діяльності як складний процес, що формується під впливом багатьох факторів: потреб, цілей, мотивів, стимулів, мотиваційних чинників, управлінських дій тощо. Трудова мотивація тісно пов'язана з такими поняттями, як соціально-економічне середовище, корпоративна культура, задоволеність працею.

У сучасних роботах та дослідженнях у галузі мотивації трудової діяльності відсутня єдина думка щодо визначення даних понять, їх взаємозв'язку та ролі в процесі формування, розвитку та управлінні мотивацією до праці. Суперечливість та неузгодженість понятійного апарату пояснюється передусім різнопредметним тлумаченням процесу мотивації представниками різних наук.

Методологічні підходи до створення ефективної системи мотивації трудової діяльності базуються на обґрунтуванні такої вихідної категорії, як «мотив трудової діяльності».

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню мотивів трудової діяльності присвячено наукові праці зарубіжних та вітчизняних учених: Р. Беннета, Ф. Герцберга, А. Маслоу, А. Сміта, Д.П. Богині, Л.Л. Бунтовської, В.Р. Весніна, В.М. Гриньової, І.А. Грузіної, Г.В. Дворецької, О.П. Єгоршина, Є.П. Ільїна, А.М. Колота, Н.Д. Лук'яченко, М.В. Семикіної, В.П. Сладкевича, О.О. Чернушкіної та ін. Але незалежно від теоретичних та практичних уявлень, покладених в основу системи мотивації трудової діяльності, на даний момент немає єдиної наукової думки щодо сутності мотивів трудової діяльності, їх формування та структури.

Мета статті полягає у дослідженні поняття «мотив трудової діяльності» як економічної категорії, обґрунтуванні структури та процесу формування трудового мотиву.

Виклад основного матеріалу дослідження. У постіндустріальному етапі розвитку людської цивілізації праця відбувається в умовах широкої автоматизації та інформатизації виробництва, характеризується зростанням соціальних очікувань працівників, підвищенням вимог до рівня їх освіти. Суспільство стає все більш людиноцентристським, а індивідуальний розвиток особистості – головною передумовою подальшого розвитку суспільства.

За таких умов від працівника вимагається все більший особистий внесок – не тільки використання знань, умінь

та навичок, а й творче, інноваційне ставлення до праці, ефективна міжособистісна взаємодія, володіння комунікаційними технологіями роботи в колективі.

Трудова діяльність стає основною потребою людини в його розвитку, зміцненні його фізичного і психічного здоров'я, забезпеченні матеріального і духовного багатства.

Результати трудової діяльності формуються в процесі її здійснення, що поєднує як професіоналізм, так і поведінку, ставлення людини, що визначається особливостями людини. Все це зумовлює використання персоналізованого підходу до мотивації трудової діяльності, який передбачає професійний розвиток людини, розвиток його трудового потенціалу, формування людини як висококультурної особистості, що, своєю чергою, забезпечує зростання ефективності функціонування підприємства.

Дослідження трудової мотивації – комплексне завдання, яке потрібно розглядати з різних теоретичних позицій. В його вирішенні бере участь ціла низка наук, кожна з яких розглядає аспекти мотивації специфічними методами і засобами.

Ефективна трудова діяльність ґрунтується на системі мотивації, що у своїй основі передбачає задоволення й узгодження мотивів, потреб, інтересів, ціннісних установок, цілей індивідів, підприємств, соціальних систем.

Зазвичай діяльність людини спонукається великою кількістю мотивів. Мотиви можуть поєднуватись, протиставлятися, буди незалежними один від одного; взаємопоглиблюватись чи взаємопослаблюватись. Мотив не є статичним, він відразу реагує на зміни цілей, уподобань, очікувань індивіда, зумовлюючи ступінь мотивуючого задоволення його дій.

Оскільки мотив є індивідуальним внутрішнім спонуканням до дій щодо задоволення потреби, то навіть характерна групі людей тотожна потреба викликає з їх боку комплекс неоднакових відповідних дій [1, с. 17].

Мотиви виникають, розвиваються і формуються на основі потреб, однак вони відносно самостійні, оскільки потреби точно не визначають сукупність мотивів, їх силу і стійкості. У літературі наголошується, що мотив виступає усвідомленою потребою, її відображенням, проявом, трансформацією і конкретизацією. Якщо потреби становлять сутність, «механізм» усіх видів людської активності, то мотиви є конкретними проявами цієї сутності [2, с. 24].

За словами В.Р. Весніна, для того щоб потреба запрацювала, потрібні мотиви, тобто психологічні причини

(усвідомлені та неусвідомлені пориви, прагнення), які спонукають людей до активних дій, спрямованих на її задоволення [3, с. 130].

Повністю підтримуємо думку авторів підручника з управління персоналом на виробництві, які висловлюють думку, що мотив людини до дії пов'язаний із реалізацією потреб [4, с. 156]. Однозначно, що поведінка людини, зрештою, визначається її потребами. Отже, потреби є основою мотивів поведінки людини.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови зазначається, що мотивом є підстава, привід для якої-небудь дії, вчинку [5, с. 392].

Психологи переважно групуються навколо таких точок зору на мотив: як на спонукання, на потребу, на ціль, на намір, на властивості особистості, на стани. Аналогічної позиції дотримуються й окремі економісти [6, с. 36].

Із точки зору соціології праці мотиви – спонукальні причини поведінки і дій людини, які виникають під впливом її потреб та інтересів, що представляють собою образ бажаного людиною блага, яке прийде на зміну потреб за умови, якщо будуть виконані певні трудові дії.

Економічною наукою термін «мотив» переважно використовується у двох значеннях: мотив як внутрішнє спонукання до дій, що визначають трудову поведінку працівника, та мотив як причина дії [7, с. 9].

Як усвідомлене внутрішнє спонукання людини до діяльності, пов'язане із задоволенням певних потреб, тлумачать поняття «мотив» А.М. Колот та С.О. Цимбалюк у класичному підручнику з мотивації персоналу [8, с. 15]. Автори іншого видання з проблем мотивації стверджують, що мотив – конкретний, усвідомлений вид внутрішнього спонукання працівника, актуальна потреба, яку він намагається задовольнити, працюючи в даній компанії.

Автори підручника з управління персоналом за редакцією професора І.Б. Дуракової стверджують, що мотив – це те, що викликає певні дії людини, носить персоніфікований характер; це внутрішнє спонукання особистості до певної поведінки, спрямованої на задоволення тих чи інших потреб. Автори сучасного підручника з проблем управління персоналом на виробництві за редакцією професора Н.І. Шаталової та професора О.Г. Галкіна сходяться у думці, що мотив – це внутрішня спонукальна причина, привід до певної дії, довід на користь чого-небудь у індивіда і т. п. [4, с. 156].

Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, С.М. Апенько, О.І. Мерко під мотивом розуміють внутрішнє спонукання, яке змушує людину робити що-небудь чи поступати певним чином; фактично мотиви визначають вектор, направленість поведінки стосовно всіх сфер діяльності людини, у тому числі трудової [9, с. 304].

Підтримуємо точку зору науковців, що мотив включає цілу гаму опосередкованих ланок: інтересів, ідеалів, ціннісних орієнтацій, соціальних очікувань, цільових настанов та ін., що за певних умов стають спонукальними елементами індивідуальної поведінки.

Ю.В. Щербатих розглядає мотиви як внутрішні сили, що пов'язані з потребами особистості та спонукають її до конкретної поведінки [10, с. 118]. Дещо ширше до тлумачення поняття «мотиви» підходить О.П. Єгоршин, який вважає, що мотив – це те, що викликає певні дії людини, активізуючи його внутрішні та зовнішні рухомі сили; мотив визначає, що і як потрібно робити для задоволення потреб людини, вони піддаються усвідомленню, людина може впливати на них, посилюючи чи послаблюючи їх дію, а в окремих випадках усуваючи їх зі своїх рухомих сил [11, с. 10].

Г.В. Дворецька визначає мотив як стан схильності, готовності діяти тим чи іншим чином, він збуджує людину

до активності і надає змісту окремим її діям, цілям і умовам їх досягнення [12, с. 154].

Заслугує уваги позиція Т.О. Соломанідіної та В.Г. Соломанідіна, яка уточнює, що мотив – це феномен свідомості, усвідомлене індивідуальне спонукання до діяльності; мотив не визначає зміст, особливості та структуру діяльності людини, оскільки потреба може бути задоволена різними способами у формі різних видів діяльності [13, с. 8].

Грунтовно до визначення мотиву трудової діяльності підійшли автори видання з мотивації і стимулювання трудової діяльності А.Я. Кібанов, І.О. Баткаєва, О.О. Митрофанова, М.В. Ловчева, які в понятті «мотив праці» вбачають спонукальну причину трудової діяльності індивіда, що викликана його інтересами та потребами, задоволення яких можливе внаслідок отримання благ, які є життєвою необхідністю, з найменшими моральними та матеріальними витратами. «Саме трудова діяльність відкриває можливість працівнику отримати блага з меншими матеріальними та моральними витратами, ніж інші види діяльності», – зазначають автори [14, с. 503].

Найбільш прийнятним тлумаченням поняття «трудова мотив», на думку Д.П. Богині і М.В. Семикіної, є визначення, наведене у словнику А.І. Петровського та М.В. Ярошевського, де мотив розглядається як [15, с. 76]:

1) спонукання до діяльності, що пов'язана із задоволенням потреб суб'єкта; сукупність зовнішніх та внутрішніх умов, які викликають активність суб'єкта і визначають спрямованість його дій;

2) спонукання та визначення вибору спрямованості діяльності на предмет (матеріальний та ідеальний), заради якого вона здійснюється;

3) усвідомлена причина, що лежить в основі вибору дій та вчинків особи.

Аналізуючи вищенаведені тлумачення, можна стверджувати, що мотив є складним психологічним утворенням, усвідомленням причини конкретної поведінки, має цільову спрямованість, пов'язану із задоволенням певних благ, реалізацією інтересів, ціннісних орієнтацій, настанов, очікувань індивіда.

Мотиви породжуються майже одночасно з потребами. Розвиток мотивів здійснюється за аналогічними стадіями, як і потреб. Мотив породжується певною потребою, задоволення якою спонукає людину на конкретну поведінку, проте мотив лише виражає готовність людини до дії. Така готовність може й не реалізуватись у конкретну поведінку. Вибір конкретної дії відбувається за боротьби взаємопов'язаних, взаємовпливових мотивів, в якій актуалізується найбільш сильний із них.

Розвиток потреб та мотивів є взаємопов'язаним процесом. Розвиваючись та укріплюючись, мотиви сприяють посиленню потреб; своєю чергою, розвиток потреб сприяє більш ефективному формуванню мотивації, виникненню та розвитку нових мотивів [2, с. 38].

Щодо класифікації трудових мотивів, то науковці виділяють кілька груп, що утворюють у сукупності єдину систему: мотиви змістовності праці, мотиви суспільної корисності праці, статусні мотиви, пов'язані із суспільним визнанням плідності трудової діяльності, мотиви отримання матеріальних благ, мотиви, орієнтовані на певну інтенсивність роботи.

Трудова діяльність працівника визначається множинністю потреб, що зумовлює появу відповідної кількості мотивів різної спонукаючої сили. Проте на формування мотиву впливають не лише потреби.

Відомий науковець О.П. Єгоршин у формуванні структури мотивів трудової діяльності вбачає три основні компоненти:

- усвідомлення людиною своїх потреб, задоволення яких можливе шляхом праці (діяльності);
- уявлення про ті блага, які людина може отримати як винагородження за працю;
- уявна побудова процесу, за якого здійснюється зв'язок між потребами та тими кінцевими благами, що їх задовольняють [11, с. 112].

В.В. Травін наголошує на необхідності врахування у структурі мотиву праці поряд із вищезазначеними компонентами витрат матеріального і морального характеру, пов'язаних із здійсненням трудової дії [16, с. 172]. Окрім того, вважає науковець, велике значення для формування мотивів праці має оцінка ймовірності досягнення цілей: якщо отримання шуканого блага не вимагає особливих зусиль або це благо дуже важко отримати, то мотив праці найчастіше не формується.

Потреби є головним мотивуючим чинником трудової діяльності. Проте, працівник спонукається великою кількістю потреб, задовольнити які одночасно немає можливості. У такому разі виникає необхідність установлення пріоритету потреб та обґрунтування їх відносної значимості, яка або посилює, або послаблює мотив.

У процесі трудової діяльності навіть значуща потреба працівника може бути не задоволена, оскільки відсутні можливості щодо її задоволення. Задоволення потреби залежить від наявності:

- засобів задоволення потреб, наявних у розпорядженні працівника;
- стимулів, що застосовуються роботодавцем і виконують роль додаткового засобу задоволення потреб працівника;
- дієвості застосовуваних стимулів, тобто їх власності виконувати функцію розширення можливостей задоволення потреб.

Мотив трудової діяльності працівника – складне системне утворення, процес формування якого є неоднозначним та має багатоконпонентну структуру. Схематично процес формування мотиву можна представити так (рис. 1).

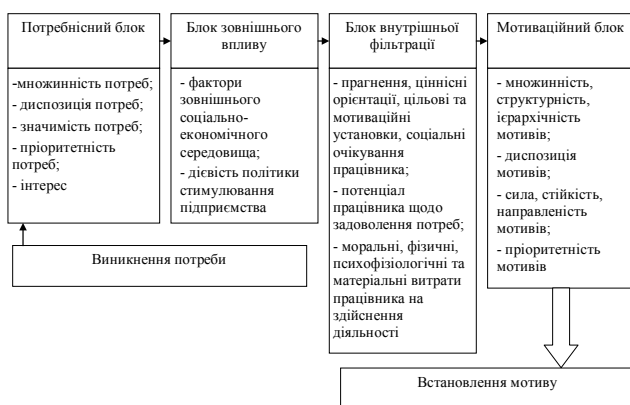


Рис. 1. Процес формування мотиву

Загальноприйнято виділяти дві групи характеристик мотивів: змістовні та динамічні.

До змістовних характеристик мотиву належать множинність, структурність та ієрархічність мотивів. Трудова діяльність полімотивована. Працівник у процесі праці

спонукається складним комплексом потреб, що зумовлює множинність мотивів праці. Даний комплекс мотивів характеризується складною структурою та певною ієрархією за значимістю.

Науковці виділяють такі види орієнтацій у процесі трудової діяльності, як:

- економічна (або інструментальна) – орієнтація на отримання матеріальних благ;
- соціальна – орієнтація на відносини з оточуючими;
- психологічна (або особистісна) – орієнтація на розвиток, інтерес до роботи і внутрішню задоволеність [17, с. 42].

На нашу думку, у трудовій діяльності працівник зазвичай намагається реалізувати свої як економічні, соціальні, так і психологічні інтереси.

Динамічними характеристиками мотиву є сила, стійкість і направленість мотивів. Сила мотиву визначається як інтенсивністю мотиваційного збудження, так і психофізіологічними факторами: знанням результатів діяльності, розумінням її змісту, певною свободою творчості тощо [18, с. 65]. Мотив буде характеризуватись стійкістю за умови інертності потреб, незмінності факторів зовнішнього соціально-економічного середовища та засад політики стимулювання підприємства, стійкості внутрішніх мотиваційних характеристик працівника.

Особливістю мотивів праці є їх направленість на певні результати трудової діяльності: створення суспільно значущого продукту, реалізацію власних професійно-кваліфікаційних характеристик, розвиток трудового потенціалу працівника, задоволення його мотиваційних та соціальних очікувань.

Динаміка мотивів є важливим підґрунтям їх соціальної зумовленості, підтверджує необхідність дослідження мотивів як показників соціально-економічного середовища як на рівні суспільства, так і на рівні підприємства. Динамічність мотивації трудової діяльності визначає актуальність її вивчення в умовах стабільно змінюваних соціально-економічних відносин, необхідність адаптації мотиваційного управління до умов модернізації виробництва.

Трудова діяльність пов'язана з моральними, фізичними, психофізіологічними та матеріальними витратами працівника. Неналежна організація праці, несприятливі санітарно-гігієнічні умови, високий ризик травмування, висока інтенсивність праці не націлюють працівника на активну трудову поведінку. Проте для підтримки певного рівня добробуту працівник готовий на роботу у шкідливих та небезпечних умовах в обмін на додаткові доплати та пільги.

Висновки. Працівник у процесі трудової діяльності самостійно обирає для себе модель поведінки, співвідносячи можливість задовольнити конкретну потребу з тими зусиллями, що він повинен докласти для отримання бажаного результату.

У подальших дослідженнях мотивацію слід розглядати в контексті управління трудовою діяльністю персоналу підприємства в умовах модернізації виробництва для досягнення поставлених цілей, узгодження цілей, потреб та інтересів працівників і організації, як інструмент підвищення загальної ефективності управління працівниками та спрямування їх поведінки на організаційний розвиток.

Список використаних джерел:

1. Разнодѣжина Э.Н. Мотивация рыночной организации труда в современных условиях / Э.Н. Разнодѣжина, И.В. Красников. – Ульяновск : УлГТУ, 2011. – 214 с.
2. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент : [курс лекций] / В.П. Сладкевич. – К. : МАУП, 2001. – 168 с.
3. Веснин В.Р. Менеджмент : [учебник] / В.Р. Веснин ; 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Велби ; Проспект, 2006. – 504 с.

4. Управление персоналом на производстве : [учебник] / Под ред. д-ра социол. наук, проф. Н.И. Шаталовой, д-ра техн. наук, проф. А.Г. Галкина. – Екатеринбург : УрГУПС, 2013. – 557 с.
5. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і гол. ред. В.Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : Перун, 2005. – 1728 с.
6. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2011. – 512 с.
7. Берг Л.В. Материальное стимулирование труда / Л.В. Берг, С.З. Бекирова. – Краснодар, 2008, – 202 с.
8. Колот А.М. Мотивація персоналу : [підручник] / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – 397 с.
9. Мотивация персонала : [учебное пособие] / Ю.Г. Одегов [и др.]. – М. : Альфа-Пресс, 2010. – 640 с.
10. Щербатых Ю.В. Общая психология / Ю.В. Щербатых. – СПб. : Питер, 2008. – 272 с.
11. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности : [учебное пособие] / А.П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 320 с.
12. Дворецька Г.В. Соціологія праці : [навч. посіб.] / Г.В. Дворецька. – К. : КНЕУ, 2001. – 244 с.
13. Соломанидина Т.О. Управление мотивацией персонала (в таблицах, схемах, тестах, кейсах) / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – М. : Управление персоналом, 2005. – 128 с.
14. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : [учебник] / А.Я. Кибанов [и др.] ; под. ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 524 с.
15. Богиня Д.П. Трудовий менталітет у системі мотивації праці / Д.П.Богиня, М.В. Семикіна. – Кіровоград : Поліграф-Терція, 2002. – 226 с.
16. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия : [учеб.-практ. пособ.] / В.В. Травин, В.А. Дятлов. – М. : Дело, 2003. – 272 с.
17. Bennett Roger. Managing Personnel and Performance: an Alternative Approach. / Roger Bennett. – L.: Business BooksLtd, 1982. – 250 p.
18. Гриньова В.М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : [монографія] / В.М. Гриньова, І.А. Грузіна. – Харків : ІНЖЕК, 2007. – 184 с.
19. Данюк В. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки / В. Данюк, О. Чернушкіна // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 32–36.

Аннотация. В статье обосновано место мотивации в обеспечении эффективной трудовой деятельности. Проведен анализ научных подходов к определению понятия «мотив трудовой деятельности». Рассмотрены классификация и формирование структуры трудовых мотивов.

Ключевые слова: трудовая деятельность, мотивация, мотив, мотив трудовой деятельности.

Summary. In the article the place incentives to ensure effective work. The analysis of scientific approaches to the definition of "motive of work " Considered classification and structure formation of human motives.

Key words: labor activities, motivation, motive, motive of work.